

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
Bab II Tinjauan Pustaka.....	19
2.1 Kompensasi.....	19
2.1.1 Konsep Dasar Kompensasi.....	19
2.1.2 Kompensasi dan Motivasi.....	27
2.1.3 Prinsip Keadilan dalam Kompensasi.....	28
2.2 Kinerja Pegawai.....	31
2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	31
2.2.2 Dimensi Kinerja Pegawai.....	34
2.2.3 Penilaian Kinerja Pegawai.....	37
2.2.4 Tantangan dalam Penilaian Kinerja Pegawai.....	43
2.3 Pembayaran Berbasis Kinerja.....	46
2.3.1 <i>Expectancy Theory</i>	48
2.3.2 <i>Reinforcement Theory</i>	51
2.3.3 <i>Justice and Organizational Justice</i>	52

2.4 Tunjangan Kinerja.....	58
2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Tunjangan.....	62
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	71
Bab III Metode Penelitian.....	73
3.1 Jenis Penelitian.....	73
3.2 Lokasi Penelitian.....	73
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.4 Teknik Analisis Data.....	76
3.5 Validitas Data.....	76
Bab IV Deskripsi Objek Penelitian.....	78
4.1 Profil Biro SDM, Orkum LAPAN.....	78
4.2 Latar Belakang Tunjangan Kinerja.....	84
4.3 Ketentuan Pembayaran Tunjangan Kinerja.....	87
Bab V Analisis Sistem Tunjangan Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	93
5.1 Implementasi Sistem Tunjangan Kinerja.....	94
5.1.1 Penghitungan Tunjangan Kinerja.....	94
5.1.2 Pengaturan Tunjangan Kinerja.....	119
5.1.3 Pembayaran Tunjangan Kinerja.....	128
5.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kegagalan Tunjangan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	141
5.2.1 Desain Sistem Tunjangan Kinerja yang Tidak Memenuhi Manajemen Kompensasi.....	142
5.2.2 Tidak Adanya Pedoman/Kriteria Penetapan Kinerja Individu.....	157
5.2.3 Subyektivitas dalam Penilaian Kinerja.....	164
5.2.4 Rendahnya Hubungan Antara Kinerja dan Tunjangan Kinerja.....	173
Bab VI Penutup.....	179
6.1 Kesimpulan.....	179



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

ANALISIS SISTEM TUNJANGAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Biro

Sumberdaya Manusia, Organisasi dan Hukum Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional)
AAN HARDIYUDHA, Ely Susanto, S.I.P., MBA, PhD.

Universitas Gadjah Mada, 2020 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

6.2 Saran.....	183
Daftar Pustaka.....	186
Lampiran.....	197

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perbandingan Kenaikan Nilai SAKIP dan Indeks RB LAPAN dengan Rata-Rata Nasional Tahun 2018.....	8
Tabel 2	Capaian Kinerja Satuan Kerja di Bawah Sekretariat Utama LAPAN Tahun 2018.....	10
Tabel 3	Perbandingan Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Pembayaran Tunjangan Kinerja di Biro SDM Orkum Tahun 2017 – 2018.....	11
Tabel 4	Kelas Jabatan dan Tunjangan Kinerja LAPAN.....	89
Tabel 5	Potongan Tunjangan Kinerja Berdasarkan Presensi.....	92
Tabel 6	Kelas Jabatan dan Batas Nilai.....	120
Tabel 7	Perubahan Variabel Penghitungan Tunjangan Kinerja LAPAN.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Kerja Teori Harapan.....	50
Gambar 2	Kerangka Pikir Penelitian.....	71
Gambar 3	Struktur Organisasi Biro SDM Orkum.....	79
Gambar 4	Komposisi PNS Berdasarkan Jenis Jabatan.....	81
Gambar 5	Komposisi PNS Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	82
Gambar 6	Komposisi PNS Berdasarkan Jabatan Pelaksana.....	83
Gambar 7	Komposisi PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	84
Gambar 8	Alur Penetapan Nilai dan Kelas Jabatan.....	108
Gambar 9	Kerangka Kerja Pembayaran Tunjangan Kinerja LAPAN...	129
Gambar 10	Contoh Perjanjian Kinerja Individu.....	131
Gambar 11	Contoh Rencana Aksi Capaian Kinerja.....	132